



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión directiva y percepción de los docentes en la
Institución Educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima,
2020.**

TESIS PARA OPTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Coronel Vera, Anita Irma (ORCID: 0000-0003-1503-1515)

ASESOR:

Mg. Paca Pantigoso, Flabio Romeo (ORCID: 0000-0002-6921-4125)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis adoradas hijas: Milagros y Alejandra, por ser la fuerza vivaz y afectiva que motiva el cumplimiento de mis metas profesionales.

ANITA IRMA

Agradecimiento

A la grandiosa Universidad César Vallejo de Trujillo, por haberme permitido consolidar mi perfeccionamiento profesional.

A plana docente de la Escuela de Postgrado, por habernos compartido sus valiosos conocimientos.

Al Mg. Flabio Romeo Paca Pantigoso, mi asesor, por su contribución académica durante la sistematización del presente trabajo de investigación.

A los directivos y docentes de institución educativa "Rosa de Santa María", por su participación activa durante el proceso de la investigación.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
INDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.1.1. Tipo de investigación	12
3.1.2. Diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Población	14
3.3.2. Muestra	15
3.3.3. Muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.4.1. Técnica	15
3.4.2. Instrumento	15
3.5. Validación y confiabilidad	16
3.5.1. Validez	16
3.5.2. Confiabilidad	16
3.6. Procedimiento	16
3.7. Método de análisis de datos	17
3.8. Aspectos éticos	17

IV.	RESULTADOS	18
4.1.	Gestión directiva relacionada a la percepción de los docentes	18
4.2.	Gestión pedagógica relacionada a la percepción de los docentes	19
4.3.	Gestión administrativa relacionada a la percepción de los docentes	20
4.4.	Gestión organizativa relacionada a la percepción de los docentes	21
4.5.	Gestión comunitaria relacionada a la percepción de los docentes	22
V.	DISCUSIÓN	23
VI.	CONCLUSIONES	27
VII.	RECOMENDACIONES	28
	REFERENCIAS	29
	ANEXOS	34

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Variables y dimensiones de la investigación	14
Tabla 2 Cantidad de docentes de la institución educativa	15
Tabla 3 Gestión directiva relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	18
Tabla 4 Gestión pedagógica relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa maría". UGEL 03 - Lima	19
Tabla 5 Gestión administrativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	20
Tabla 6 Gestión organizativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	21
Tabla 7 Gestión comunitaria relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	22

Índice de figuras

		Pág.
Gráfica 1	Gestión directiva relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	18
Gráfica 2	Gestión pedagógica relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa maría". UGEL 03 - Lima	19
Gráfica 3	Gestión administrativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	20
Gráfica 4	Gestión organizativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	21
Gráfica 5	Gestión comunitaria relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo central determinar la relación existente entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 - Lima, 2020. El estudio tuvo en consideración el enfoque de la investigación cuantitativa, tipo básica, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra de estudio estuvo constituida por 85 docentes; el acopio de la información se realizó a través de las fichas de cuestionario para docentes. En el análisis de los datos se empleó el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, el mismo que permitió determinar los resultados esperados, asimismo estructurar las tablas y las figuras, para su presentación y análisis cuantitativo. En consecuencia, el resultado del estudio determina que la gestión directiva se relaciona significativamente con la percepción de los docentes; considerando que si la gestión directiva es moderada la percepción de los docentes es regular ($r_s = ,973$; $p < 0,05$).

Palabras claves: Gestión, Directiva, Percepción.

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between directive management and the perception of teachers in the educational institution "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima, 2020. The study took into consideration the quantitative research approach, basic type, non-experimental design of a descriptive correlational level and cross-sectional. The study sample consisted of 85 teachers; the collection of information was carried out through questionnaire cards for teachers. Spearman's "Rho" Correlation Coefficient was used in the data analysis, which allowed the expected results to be determined, as well as structuring the tables and figures, for presentation and quantitative analysis. Consequently, the result of the study determines that directive management is significantly related to the perception of teachers; considering that if directive management is moderate, the teachers' perception is regular ($r_s = .973$; $p < 0.05$).

Keywords: Management, Directive, Perception.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el sistema educativo viene siendo protagonista de intensos cuestionamientos por parte de las innovadas disposiciones políticas y formativas que han trascendido y cambiaron las visiones y los vínculos entre el proceso educativo y la estructura social.

Tener una perspectiva holística de las entidades educativas, simboliza el logro estructural de una visión integral y de mayor meditación. Examinar la institución como una organización integral, que se sustenta en complicados elementos, dado que es una situación totalizadora y vital.

El paradigma de la gestión educativa en el país siguió las diversas innovaciones que han ocurrido en el ámbito mundial. En relación a otras naciones vecinas como Chile, Ecuador, Colombia, etc., la administración de la educación peruana expresa un conjunto de irregularidades atribuidas a una inadecuada práctica burocrática y centralista, pese a las tentativas por querer diseminar la gestión y otorgar independencia a los directivos de una entidad educativa.

Una gestión directiva es muy valiosa en una entidad si la meta es tener una estructura que actúe de forma impecable y apropiada. Asimismo, para que una gerencia tenga logros positivos, debería tener docentes que expresen liderazgo en el salón de clases, que tengan atributos propios y que les encante laborar en equipo, es decir, que impulsen obediencia y posean buena deontología profesional dentro de la institución educativa. (Minedu. RVM-N°011-2019).

La plana directiva de los colegios son aquellos que lo conducen y por consiguiente, entre tantas, emplean los lineamientos de la gestión, que Fayol en su estudio lo consignó, como programación, que son las acciones a ejecutar, a desempeñar, para tal fin administran los recursos pertinentes para lograr sus objetivos; luego de su planificación, lo que se tiene que hacer es comenzar a organizar el conjunto de acciones y al recurso humano a su disposición, para que quede claro lo que tienen que hacer personalmente en el sitio asignado; seguidamente procede la orientación de lo proyectado, a través del empleo de un

liderazgo organizacional, que logre conseguir resultado positivo del personal y por último realiza la vigilancia y la valoración de lo planificado, con el objetivo de rectificar las fallas que se dieran y que no están acorde a las metas y objetivos deseados.

Una de las problemáticas en la administración directiva es la inadecuada o escasa comunicación que fomentan los directivos entre los otros integrantes de la misma escuela; una gestión con adecuada comunicación ayuda al gestor a delegar y tomar decisiones en común acuerdo debido a que existe responsabilidad y compromiso compartido para el logro de objetivos de manera colectiva.

Los gestores directivos de las escuelas son responsables de los resultados educativos en lo que a calidad de aprendizajes se refiere; así como del mejoramiento continuo de la institución para consolidar paulatinamente la consecución de aprendizajes pertinentes y para ello es necesario una administración directiva innovadora de los anacrónicos modelos de gestión directiva incluyendo la articulación de recursos que se dispone para alcanzar metas. (De Mello, G. N. 1998).

Por tanto, si se realiza una gestión impropia en las entidades educativas, la mismas generan derroche de recursos, si estas fueran netamente dinero, el inconveniente tal vez no sería de gran importancia, pero lo más grave de esta realidad es se ven afectados directamente la comunidad educativa en su conjunto, entonces queda evidente que este problema se engrandece y repercute en el ámbito educacional.

Por tanto, es oportuno que desde la visión de los profesores se mida la práctica de los gestores directivos para determinar los niveles de su gestión y conocer comparativamente, entre docentes de primaria y secundaria, en qué aspectos se debe recomendar las mejoras de gestión, de acuerdo a las dimensiones establecidas para el presente estudio.

En consecuencia, el análisis de la administración educativa connota toda la realidad que confronta hoy en día los gestores por las continuas innovaciones originadas en el orbe educativo los mismo han reformado la manera de hacer la

labor en las entidades educativas por la interrelación entre la parte directiva y los que trabajan, asumiendo funciones con el conjunto de involucrados. (Ortega, P. 2017).

La formulación del problema fijado para el estudio fueron las siguientes: a) En lo general: ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 – Lima, 2020? b) En los específicos: (b₁) ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”? (b₂) ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”? (b₃) ¿Qué relación existe entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”? (b₄) ¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”?.

El presente estudio para su comprensión se fundamentó principalmente en la siguiente Justificación: La investigación por su sistematización tiene como propósito principal conocer la realidad en la que se devuelven de las instituciones educativas en la que la opinión de los formadores enmarca la veracidad de una gestión directiva. i) *Justificación pedagógica*. Es preocupante que existan entidades educativas que no tengan una buena gestión pedagógica y se desenvuelvan sin logros académicos, debido a un distanciamiento funcional entre directivos y docentes; por ello surge la necesidad de que las autoridades de la DRE y UGEL, promuevan eventos académicos acerca de gestión institucional para directivos y docentes. ii) *Justificación teórica*. Los procedimientos de la acción directora, control y sugerencia, son necesarias y válidas para la administración de las instituciones académicas; obtienen gran notoriedad en este siglo, por lo tanto, es necesario organizar la tarea esencial para lograr innovar y fortalecer la calidad educativa en el Perú. iii) *Justificación social*. El manejo directivo es muy pertinente en una entidad si la meta principal es tener un organismo que opere de forma impecable y eficaz. Una eficaz

gestión directiva implica un conjunto de acciones, tales como la proyección, la clasificación, la orientación, la regulación y la vigilancia. iv) *Justificación práctica*. Una de las tareas básicas de los representantes directivos, es suministrar el estímulo necesario a los integrantes de su equipo laboral, motivando que su distanciamiento restringe la obtención oportuna de las metas u objetivos determinados.

Los objetivos propuestos son: a) en lo general: Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 – Lima, 2020. b) En los específicos: (b₁) Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. (b₂) Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. (b₃) Determinar la relación existente entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. (b₄) Determinar la relación existente entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”.

Las hipótesis planteadas son: a) en lo general: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 – Lima, 2020. b) En los específicos: (b₁) Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. (b₂) Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. (b₃) Existe relación significativa entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. (b₄) Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos que preceden al presente estudio de investigación son los siguientes:

Asprella (2015) en su tesis “Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario”, para obtener el diploma de Doctor en la institución Superior de Sevilla; concluyó que: La praxis del directivo es un factor adecuadamente complicado, eficaz y variable por ese motivo debe ser reglamentada y normalizada en su alcance activo como en su trayectoria y progreso académico, histórico, político y cultural. Por consiguiente, una de las directrices en la organización de los gestores administrativos debe dar atención a los asuntos de preparación de procedimientos de categorización de la praxis educativa (p. 66).

Amante (2010), en sus investigación *“La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa: reflexiones a partir de la recuperación de una intervención en un centro educativo de la ZMG”*, para conseguir la credencial académica de Magister en la Casa Superior Autónoma de México; concluyó que: La misión de los directores está relacionada con diversas acciones que realizamos diariamente, asume la manera de cómo se va cimentando nuestra entidad educativa, nuestros planes educativos fundados en los requerimientos y intentando dar soluciones, con la intervención de la comunidad educativa, tanto con las interrelaciones entre los agentes educativos, otras instituciones educativas y con las organizaciones sociales y políticas, quienes en su funcionabilidad serán los marquen las pautas para lograr cumplir con nuestros objetivos y metas previstas durante la gestión (p. 96).

Llanos (2017) en su estudio académico denominado *“Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017”*, para obtener el diploma académico de Magister en la Casa de Estudios César Vallejo (Lima); concluyó que: en relación a la finalidad central, se advierte que hay una correlación directa entre la gestión directiva y práctica pedagógica de los docentes de Educación Secundaria, de las entidades académicas de la Red Educativa N°04 -UGEL 07, de Santiago de Surco - 2017;

considerando que la correlación del “Rho” de Spearman es de 0.788, lo que determina una relación positiva alta. (p. 105).

Choquehuanca (2017) en su tesis *“Gestión directiva y la práctica docente en la Entidad Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca”*, para obtener la credencial de Master en la entidad superior César Vallejo (Lima); concluyó que: Queda demostrado que la misión del director se asocia directamente con la praxis profesional del maestro del colegio Fe y Alegría N° 58 - Mary Ward de Jicamarca, considerando que la prueba estadística de correlación de Rho de Spearman es de 0,872, la misma que determina una asociación positiva y muy alta (p.84).

Tapia (2014) en su estudio académico *“Percepción docente sobre la calidad de gestión directiva y la eficacia de la gestión pedagógica en la I. E. “San Juan”. San Juan de Miraflores - Lima”*, a fin de conseguir el diploma académico de Maestro en la Entidad Educativa Superior “Enrique Guzmán y Valle”; sintetizó que: En base a la visión de los profesores existe una asociación explicativa de 0,898 (r de Pearson) entre las variables calidad de gestión directiva y eficacia de la gestión pedagógica, la misma que nos accede a deducir certeramente que un 79% de la inestabilidad en la eficacia de la administración educativa está ampliamente influenciada por la disposición directa de la gestión directiva en el Institución educativa de “San Juan”, jurisdicción del distrito de San Juan de Miraflores - Lima (p. 93).

Las teorías relacionadas directamente con la presente investigación son las siguientes:

La gestión, por su categoría terminológica, es definida como las diversas actividades que admiten la ejecución de cualquier acción prevista; se considera principalmente al conjunto de gestiones que se hacen con el objetivo de solucionar una acción o concretar un plan educativo. La administración se percibe como la aplicabilidad de diversas estrategias organizativas en la gestión de los elementos factibles y progreso de las acciones de la entidad educativa. La tecnología que se emplea en una administración es la descentralización de las entidades educativas; ello significa tácitamente que se intenta diversificar las zonas. Al interior de cada zona se emplearán las herramientas indicadas para lograr administrarlos de forma

apartada y coordinando con los otros. (Carraco, 2016, p. 68) La gestión se entiende como la aplicación de los métodos, las técnicas y los instrumentos en la administración de los recursos y logros de una entidad pública o privada. (Alvarado, 2006, p.17).

La gestión es esencialmente una acción orientada a resolver las situaciones que se presenten en una entidad. (Pozner, 1995). Es necesario determinar acerca de qué hacer para conseguir metas fijadas, cómo iniciar una actividad, cómo realizar una acción. Lo que conlleva a pensar sobre lo siguiente: qué medios o recursos tenemos, qué elementos necesitamos para alcanzar los objetivos deseados, qué dificultades hay que resolver, etc.

La gestión educativa es una acción orientada a sistematizar de los planes formativos de las entidades educativas, que ayudan a conservar la independencia de la institución, en el ámbito de los procedimientos estatales, y que enaltece las acciones pedagógicas con la finalidad de proteger los requerimientos institucionales tanto del ámbito local como de la región. En lo que concierne a lo pedagógico, impulsa el desarrollo académico de los educandos, los profesores y de los agentes educativos en su totalidad, a través de la instauración de una agrupación académica en donde se registre las instituciones formativas como una unidad de elementos en interrelación permanente, que tengan el compromiso de mejorar paulatinamente los procesos de aprehensión de los educandos, con la finalidad de otorgarle una formación integral para ser integrantes de una entidad social. Lo señalado contribuye a resolver la calidad de vida y educarlos para actuar dentro de un contexto laboral (Pozner, 2010, 74).

La gestión educativa, por su estructura, es recíproca entre los elementos que intervienen en el desarrollo de la institución, donde se debe ejecutar una férrea aplicación de la información de sus acciones, con significancia no centralista y juicios compensatorios para las áreas urbano marginales por falta de recursos que no les permite una mejora independiente (Alvarado, 2006, p. 207).

La gestión directiva es el conjunto de acciones orientadas a la obtención de las metas fijadas por una institución que emerge de una acción propia de la gestión institucional y se orienta a simplificar la articulación sistematizada de un organismo

funcional, como una actividad se ejecuta en el contexto interno y externo de una entidad educativa.

La acción del directivo, es la manera en que los gestores de una institución la administran y mantienen, al establecer y poner en ejercicio la sumisión, el enfoque, las cualidades axiológicas, así como imaginar una zona apropiada para optimizar su labor, premura y pericia organizativa; concerniente a los copartícipes, beneficiar un espacio favorable y moralista y conservar una continua comunicación entre todos, estableciendo una directriz emprendedora para ejecutar y optimizar el logro de las metas establecidas (James y William, 2008, p. 247).

La administración de los directivos, como las acciones diversas que se realizan genéricamente con la colectividad, se enmarcan principalmente en tres aspectos o caracteres: la normativa educacional actual que reglamenta todas las acciones realizadas por la misma dirección de una entidad educativa; las interrelaciones sociales entre la institución educativa y las organizaciones productivas como elementos mediáticos del componente social de la gestión global, y las diversas acciones de apreciación continua, como probabilidad para el progreso y el afianzamiento de las praxis de los directivos. (Miranda, 2016, p. 22).

La misión de los directivos tiene como finalidad conseguir la calidad en el uso y utilidad de los elementos aprovechables de la entidad educativa para proveer una formación educativa eficiente, por medio de la aplicación de procedimientos, que admitan conseguir la colaboración participativa de los agentes de la actividad educativa.

La administración del directivo es pertinente dado que admite ejecutar los objetivos y todo lo que atañe al contexto institucional para el progreso general partiendo de la labor asociada del grupo directivo, los mismos que tienen el compromiso de contribuir para que la misión, visión de la entidad educativa se establezcan como tal. En tales grupos, su disposición pedagógica en las actividades administrativas, son aspectos esenciales que se deben dar conforme con las ocupaciones propias de los directivos.

Las acciones aplicadas por los directores para que los docentes participen en la estructuración de planes educativos con misión y visión, contribuyen a crear un ambiente de responsabilidad colectiva, así como una buena percepción del porvenir deseado y de qué manera actuar hacia ese porvenir. De los directivos, es pertinente que realicen una comunicación horizontal permanente de los objetivos a los docentes para que estén identificados con las primicias educativas, así como la realización de actividades de sensibilización y monitoreo acerca de las acciones que se cumplen paulatinamente. (Del Carpio, 2015, p. 54).

La misión de la administración de los directivos debe ser creadora y generadora del progreso, tiene como espacio de trabajo la entidad educativa en su totalidad y sus aspectos relevantes son: La administración: pedagógica, administrativa y comunal. Toda actividad de gestión se sintetiza en la estructura, mejora y valoración de un saber educativo propio, en base a la política educativa actual. Con un buen liderazgo directivo, la entidad educativa se encamina hacia la consecución de sus objetivos. Tiene como principio fundamental practicar el liderazgo institucional y proteger al conjunto de áreas de la entidad educativa, se encaminen a motivar el desarrollo mediano e inmediato de la institución. La administración directiva implica las acciones encaminadas a coordinar e integrar las actividades educativas y la inserción de la entidad académica en el contexto social.

Las dimensiones de la dimensión de los directivos son las siguientes: i) *La gestión académica*: Se orienta a lograr que los educandos asimilen y comprendan las capacidades puntuales para su ejercicio tanto personal como profesional, en base a los lineamientos curriculares, experiencias académicas formativas, realización de sesiones de aprendizaje y monitoreo educativo. ii) *La gestión administrativa y financiera*: En donde se ejecutan las acciones de respaldo a la misión pedagógica, la administración de la infraestructura, los medios económicos y las actividades educativas, la administración del capital social y la parte financiera. iii) *La gestión de la comunidad*: Referente a las interrelaciones de la entidad educativa con la organización comunal, la cooperación y la coexistencia social, el cuidado de la colectividad humana con exigencias específicas. iv) *La gestión directiva*: Se ajusta en la orientación estratégica, el conocimiento de la

institucionalidad, las habilidades sociales y la gerencia educativa, asimismo las interrelaciones con el contexto social. De esta manera, es probable que la plana directiva planifique, mejore y valore el trabajo realizado en la entidad educativa (Miranda, 2016, p. 25).

La percepción es la facultad de los organismos para acopiar referencias sobre su entorno social a partir de las secuelas que los impulsos originan en los órganos sensoriales, el mismo que accede interactuar apropiadamente con su medio de vida.

Se entiende por percepción a todas aquellas actividades intelectos a través del cual el cerebro dilucida los estímulos que almacena, a nivel sensorial, del contexto social, estableciendo de esta manera una emoción reflexiva de la situación real. (Bruce, 2006, p. 28).

La percepción, desde la visión genérica, se interrelaciona básicamente con los sentimientos y las inquietudes, y de forma categórica con los órganos sensoriales de los seres humanos, que es por el cual el individuo tiene la potencialidad de acoger estímulos del medio externo e integrarlos como efectos sensoriales. (Abregú, 2018, vol.3, no 1).

En nuestra existencia habitual acostumbramos dar mayor prioridad a la aprehensión, a la expresión verbal, al pensamiento y a otros elementos previos a la percepción. (Leonardo, 2004, p.89-96). Ello porque la acción sensible se encuadra en las actividades de mayor complejidad. En todo cuerpo humano, la acción psíquica es un flujo perene que en su generalidad empieza en la percepción y sensación y concluye en un conocimiento o comportamiento.

La percepción se caracteriza por lo siguiente: i) *Es inferencial*. Accede acopiar informes del contexto social para establecer una figura simbólica después de la interpretación de los estímulos sensoriales. ii) *Es constructiva*. Concentra informaciones que tiene la memoria, los selecciona y los asocia en una esencia original. iii) *Se diferencia de la sensación*. Es una experiencia vivida, en tanto que la percepción es la decodificación de una emoción. iv) *Se sirve de nuestros sentidos*. Se caracteriza por ser: visual, auditiva, olfativa, gustativa y táctil. v) *Requiere de atención*.

Se valora en la atención determinada como el filtro que se emplea para atraer solamente los estímulos explicativos. vi) *Tiene un propósito*. Posee una finalidad primordial que es conseguir una construcción. vii) *Tiene un proceso*. Se efectúa en una acción continua, dinámica, situada en un momento y en un lugar. viii) *Es relativa*. Ocurre en un ambiente que puede innovarse con el tiempo. ix) *Percepción de personas u objetos*. Los humanos se distinguen como actores causales y los objetos se perciben como constantes. x) *Percepción extrasensorial*. Se interrelaciona con la forma en la que acopiamos informaciones sin tener en cuenta las emociones ordinarias; entre ellas está la telepatía, la precognición, etc. (Zepeda, 2008, p. 32).

En consecuencia, la percepción: i) *Es una acción constructiva* que obedece de las particularidades del impulso y de la práctica socio afectiva del ser humano. ii) *Es una acción informativa-adaptable al contexto social*. Su finalidad es conferir de sentido a la situación que se vive, facilitar información acerca del orbe y admitir la adaptabilidad del contexto. iii) *Es un proceso de selección*. El informe que se recibe es excesivo y las evocaciones de la persona son restringidas, percibimos lo que es distinguido en cada evento. Esta clasificación se realiza a través de la atención.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

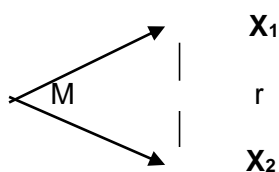
En el presente estudio se tomó en cuenta la tipología de la investigación básica relacionado al enfoque cuantitativo; dado que se orienta a mejorar el conocimiento de los hechos y fenómenos educativos. (Echevarría, 2016).

La investigación básica o intelectual es la que se hace por pura satisfacción de conocimiento o por la pura comprensión del mundo que nos rodea. Es la que no busca soluciones a problemas de orden mediano o inmediato (Carrillo, 1986, p. 7). Con este tipo de investigación se trata de buscar procedimientos innovados, sin idear que si la indagación es válida o no. Sus resoluciones no tienen aplicabilidad a simple vista.

3.1.2. Diseño de investigación

En la categorización de los datos se usó el diseño metodológico transversal correlacional.

El esquema estadístico del presente diseño metodológico se representa de la siguiente manera:



M = Muestra
X₁ = Gestión directiva
X₂ = Percepción de los docentes
R = Relación entre variables

El diseño lo transversal es muy adecuado cuando la investigación se centraliza en los estudios de las variables estudiadas; asimismo es propicio para estimar la interrelación entre las variables en un momento dado, puede estar compuesto por personas, cosas o figuras; en tanto, el diseño correlacional determina si dos

variables están enlazadas entre ambos; en tanto, el estudio va a estimar si la adición o sustracción en una variable concuerda con el aumento o disminución de la otra variable. (Hernández, 2012, p. 98).

3.2. Variables y operacionalización

Variable X₁. Gestión directiva: Son acciones encaminadas al logro de los propósitos de una institución educativa, facilitando la coordinación de la organización (Llanos, 2017, p. 28).

Dimensiones de las variables: Gestión pedagógica, es aplicar estrategias alternativas orientadas a mejorar la calidad del servicio educativo de los diferentes niveles y modalidades educativas (Miranda, 2016, p. 26). Gestión administrativa: es el conjunto de actividades que se realiza para dirigir una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos (García, 2014, p. 34). Gestión organizativa: se refieren a la secuencia de tareas, que al añadir valor a estas variables y trabajar en ellas, generan como resultado final, el producto o servicio ofrecido por las empresas (García, 2014, p. 34). Gestión comunitaria: se referente a las interrelaciones de la entidad educativa con la organización comunal, la cooperación y la coexistencia social, el cuidado de la colectividad humana con exigencias específicas. (Miranda 2016, p. 26).

Variable X₂. Percepción de los docentes: Son acciones encaminadas al logro de los propósitos de una institución educativa, facilitando la coordinación de la organización (Llanos, 2017, p. 28).

Dimensiones de las variables: Aspecto académico: busca que el individuo adquiera ciertos conocimientos que son esenciales para la interacción social y para su desarrollo en el marco de una comunidad (Torres, 2015, p. 18). Aspecto institucional: constituye una perspectiva de conocimiento que permite investigar y entender una práctica, al mismo tiempo que un ámbito de trabajo profesional (Rojas, 2012, p. 22). Aspecto proyectivo: Es un mecanismo de defensa por el que el sujeto atribuye a otras personas las propias virtudes o defectos, incluso sus carencias (Torres, 2015, p. 22). Aspecto social: Son aquellas características que

reflejan las formas de organización de los pueblos, sus costumbres, sus tradiciones, su manera de pensar, su cultura, los movimientos de población (Rojas 2012, p. 22).

TABLA 1

Variables y dimensiones de la investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable (X ₁): Gestión directiva	Gestión pedagógica	Organizar las tareas pedagógicas
		Dirigir las acciones pedagógicas
		Evaluar de la acción pedagógica
	Gestión administrativa	Manejo de los bienes y servicios.
		Manejo de la parte financiera.
		Manejo del talento humano.
	Gestión organizativa	Logros adquiridos en la entidad
		Metas cumplidas para la entidad
		Objetivos cumplidos en la entidad
	Gestión comunitaria	Motiva la participación comunitaria
		Fomenta la convivencia social
		Coordina la atención educativa
Variable (X ₂): Percepción de los docentes	Aspecto académico	Liderazgo directivo.
		Capacidad profesional.
		Solvencia personal.
	Aspecto institucional	Contexto institucional.
		Administración económica.
		Participación de los docentes.
	Aspecto proyectivo	Logros institucionales.
		Alcances institucionales.
		Misión y visión institucional.
	Aspecto social	Habilidades sociales.
		Clima institucional.
		Alianzas estratégicas.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

(Tamayo y Tamayo. 2003, p16) definió la población como: “La totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades poseen una característica común, la que estudia y da origen a los datos de investigación” Para el caso de la presente investigación, la población fue conformada por: El total de elementos a estudiar estará constituido por 85 docentes del nivel primaria y secundaria del Colegio “Rosa de Santa María” de la UGEL 03 - Lima.

TABLA 2*Cantidad de docentes de la institución educativa*

DOCENTES DE LA institución			
NIVEL EDUCATIVO	VARONES	MUJERES	TOTAL
Primaria	6	19	25
Secundaria	20	40	60
TOTAL	26	59	85

Fuente: SIAGIE

- **Criterio de inclusión:** Se incluyeron al conjunto de profesores nombrados que trabajan en el Colegio “Rosa de Santa María” de la UGEL 03 -Lima.
- **Criterio de exclusión:** No se incluyeron como muestra a los docentes contratados y destacados.

3.3.2. Muestra

Los elementos a ser estudiados estuvieron integrados por los 85 profesores en la I. E. “Rosa de Santa María” de la UGEL 03 -Lima.

3.3.3. Muestreo

Para la presente investigación se tomó en consideración el muestreo censal, toda vez que fue necesario tener la opinión del conjunto de profesores nombrados que laboran en la institución educativa; en este caso la muestra es el total de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

El procedimiento empleado, en el recojo de la información, fue la encuesta; método que facilitó elaborar el instrumento de prueba que se empleó a los elementos de la muestra.

3.4.2. Instrumento

La herramienta estructurada que se empleó a los elementos del grupo muestral seleccionado fue el cuestionario para profesores, el mismo que permitió recabar datos relevantes, válidos para la sistematizar y categorizar el informe final.

3.5. Validación y confiabilidad

3.5.1. Validez

La validación de los cuestionarios estructurados, fue revisado por los siguientes expertos: Mg. Flabio Romeo Paca Pantigoso, Dra. Blanca Nieve Chinchano y Yolanda Josefina Huayta Franco, quienes luego de valorar los 20 ítems de cada uno de los cuestionarios presentados, por criterio unánime le asignaron un promedio estándar de 1.00, lo cual se le confirió una validez muy buena, según la valoración del Coeficiente de la V de Aiken. (Hernández .2014, 201).

3.5.2. Confiabilidad

La aplicabilidad del cuestionario fue obtenido a través de una prueba aplicada a 10 profesores de la I. E. “Rosa de Santa María” de la UGEL 03 -Lima., considerando como base el Coeficiente alfa de Cronbach en función a los componentes establecidos en las herramientas estructuradas. A través de las interrelaciones entre los indicadores, el alfa de Cronbach sistematizado se calculó de la forma siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems
Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
ST²: Varianza de la suma de los Ítems
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

El resultado obtenido de la valoración fue: ,872 para la variable gestión directiva y ,856; para el atributo percepción de los docentes; por tanto, la valoración determinó que ambos cuestionarios fueron válidos para su aplicabilidad.

3.6. Procedimiento

El procedimiento para la sistematización de los datos acopiados fue la siguiente: se clasificó los datos acopiados, luego se registró la información relevante y finalmente se ordenaron los referentes para ser tabulado a través de un software estadístico (SPSS).

3.7. Método de análisis de datos

Para la tabulación de la información acopiada se utilizó el software SPSS - Versión 26; la valoración de los datos fue estructurada en tablas y gráficos; el análisis de las respuestas se definió en forma numeral y porcentual; y el estadígrafo que se tuvo en consideración fue el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman. La fórmula tradicional suele demostrarse así:

$$r_{s(xy)} = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{n \cdot (n^2 - 1)}$$

3.8. Aspectos éticos

El informe final de la tesis fue elaborado por la responsable de la investigación respetando los criterios normativos de un trabajo académico; por ello, los referentes teóricos utilizados están referidos con sus caracteres bibliográficos y hemerográficos. En tal consideración la sistematización del estudio responde a los lineamientos del reglamento de la institución y por consiguientes es original a su estructuración y análisis académico.

IV. RESULTADOS

4.1. Gestión directiva relacionada a la percepción de los docentes

Del 100% de profesores de la institución educativa “Rosa Santa María” de la UGEL 03 -Lima: El 47.1% expresan que la gestión directiva es moderada, de esta totalidad: 25.9% tienen una percepción regular, 18.8% una percepción mala y 2.4% una percepción buena. El 43.5% señalan que la gestión directiva es negativa, de este porcentaje: 30.6% poseen una percepción mala, 12.9% una percepción regular y ninguno una percepción buena. El 9.4% consideran que la gestión directiva es positiva, de este índice porcentual: 8.2% muestran una percepción buena, 1.2% una percepción regular y ninguno una percepción mala.

Tabla 3

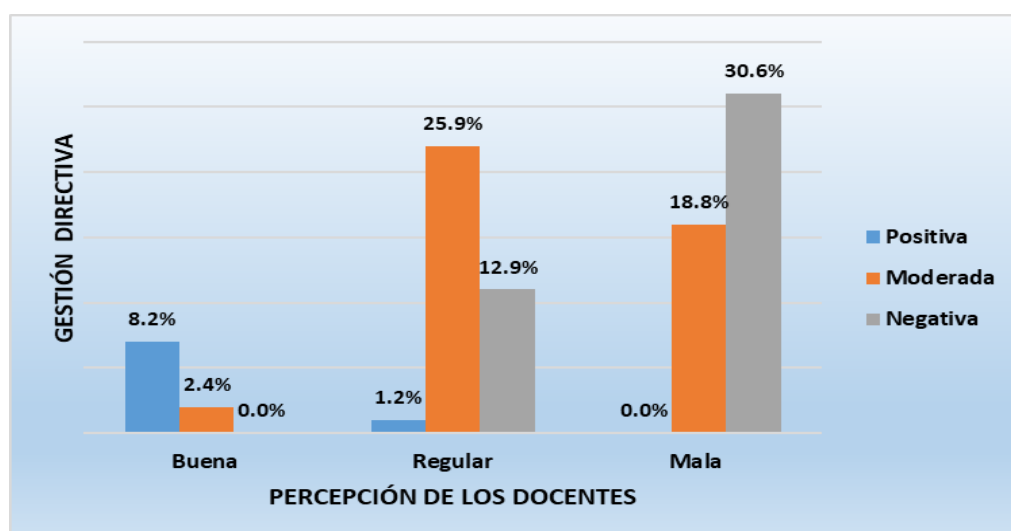
Gestión directiva relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 - Lima

GESTIÓN DIRECTIVA	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES			Total f%
	Buena	Regular	Mala	
	f%	f%	f%	
Positiva	8.2	1.2	0.0	9.4
Moderada	2.4	25.9	18.8	47.1
Negativa	0.0	12.9	30.6	43.5
Total	10.6	40.0	49.4	100.0

*Fuente: Elaboración propia.
Nota: n= 85 docentes.*

Gráfica 1

Gestión directiva relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 - Lima



Fuente: Elaboración propia.

4.2. Gestión pedagógica relacionada a la percepción de los docentes

Del 100% de formadores de la institución educativa “Rosa Santa María” de la UGEL 03 -Lima: El 45.9% expresan que la gestión pedagógica es moderada, de este índice porcentual: 26.0% tienen una percepción regular, 17.4% una percepción mala y 3.5% una percepción buena. El 44.7% señalan que la gestión pedagógica es negativa, de este porcentaje: 33.0% poseen una percepción mala, 11.7% una percepción regular y ninguno una percepción buena. El 9.4% consideran que la gestión pedagógica es positiva, de esta totalidad: 7.1% muestran una percepción buena, 2.3% una percepción regular y ninguno una percepción mala.

Tabla 4

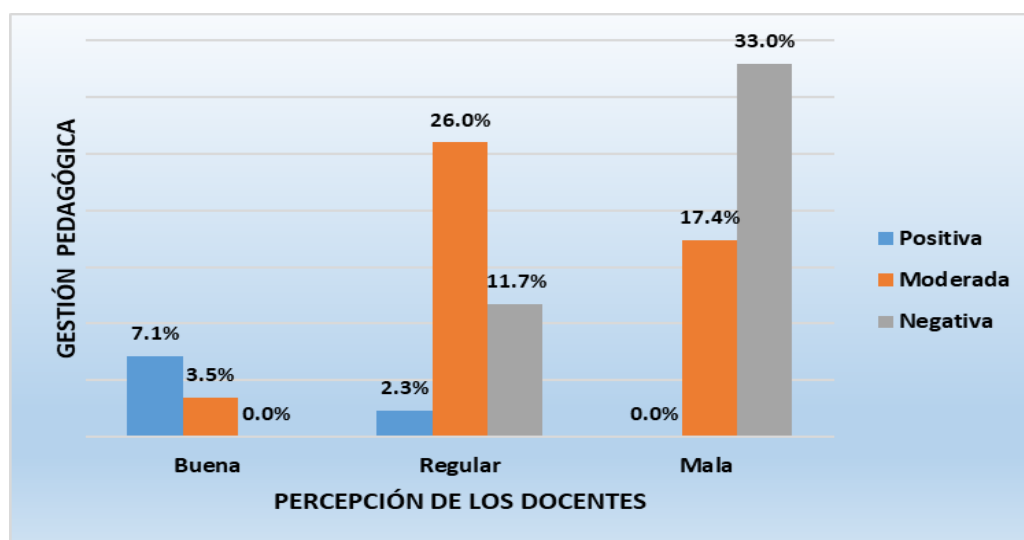
Gestión pedagógica relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa maría". UGEL 03 - Lima

GESTIÓN PEDAGÓGICA	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES			Total f%
	Buena	Regular	Mala	
	f%	f%	f%	
Positiva	7.1	2.3	0.0	9.4
Moderada	3.5	26.0	17.4	45.9
Negativa	0.0	11.7	33.0	44.7
Total	10.6	40.0	49.4	100.0

Nota: n: 85 docentes.

Gráfica 2

Gestión pedagógica relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa maría". UGEL 03 - Lima



Fuente: Elaboración propia.

4.3. Gestión administrativa relacionada a la percepción de los docentes

Del 100% de docentes de la institución educativa “Rosa Santa María” de la UGEL 03 -Lima: El 48.3% expresan que la gestión administrativa es moderada, de este porcentaje: 24.7% tienen una percepción regular, 21.2% una percepción mala y 2.4% una percepción buena. El 40.0% señalan que la gestión administrativa es negativa, de esta totalidad: 28.2% poseen una percepción mala, 11.8% una percepción regular y ninguno una percepción buena. El 11.7% consideran que la gestión administrativa es positiva, de este índice porcentual: 8.2% muestran una percepción buena, 3.5% una percepción regular y ninguno una percepción mala.

Tabla 5

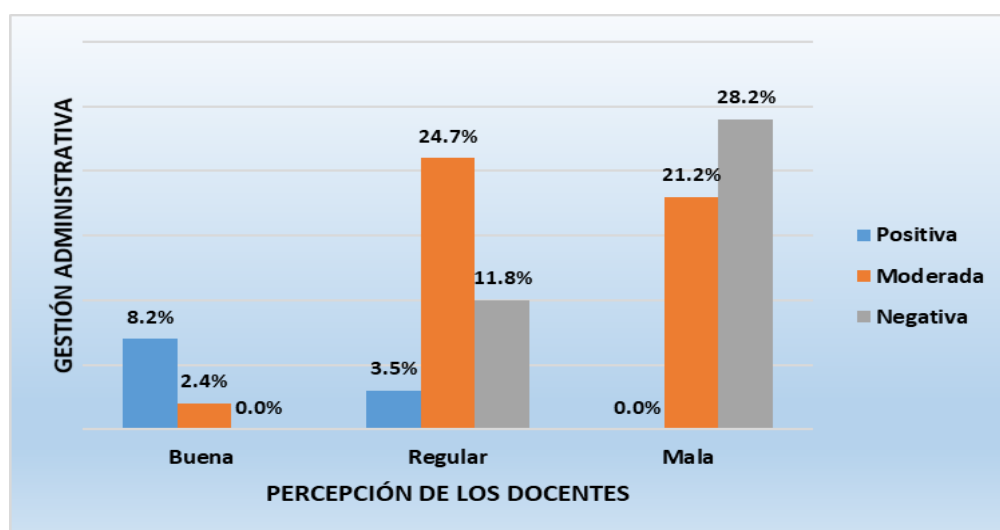
Gestión administrativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima

GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES			Total f%
	Buena	Regular	Mala	
	f%	f%	f%	
Positiva	8.2	3.5	0.0	11.7
Moderada	2.4	24.7	21.2	48.3
Negativa	0.0	11.8	28.2	40.0
Total	10.6	40.0	49.4	100.0

Nota: n: 85 docentes.

Gráfica 3

Gestión administrativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima



Fuente: Elaboración propia.

4.4. Gestión organizativa relacionada a la percepción de los docentes

Del 100% de docentes de la institución educativa “Rosa Santa María” de la UGEL 03 -Lima: El 48.3% expresan que la gestión organizativa es moderada, de esta totalidad: 23.5% tienen una percepción regular, 21.2% una percepción mala y 3.6% una percepción buena. El 42.3% señalan que la gestión organizativa es negativa, de este porcentaje: 28.2% poseen una percepción mala, 14.1% una percepción regular y ninguno una percepción buena. El 9.4% consideran que la gestión organizativa es positiva, de este índice porcentual: 7.0% muestran una percepción buena, 2.4% una percepción regular y ninguno una percepción mala.

Tabla 6

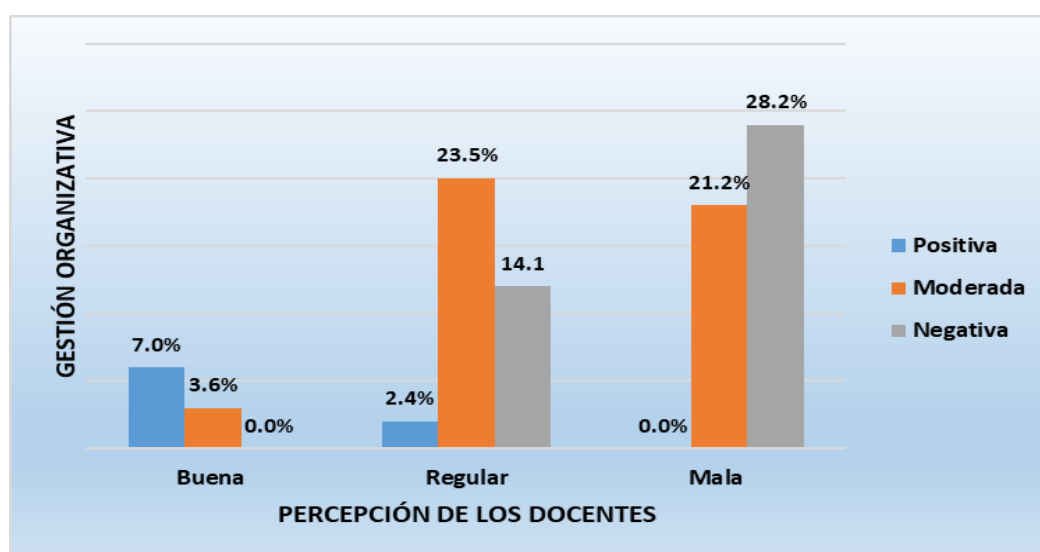
Gestión organizativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima

GESTIÓN ORGANIZATIVA	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES			Total f%
	Buena	Regular	Mala	
	f%	f%	f%	
Positiva	7.0	2.4	0.0	9.4
Moderada	3.6	23.5	21.2	48.3
Negativa	0.0	14.1	28.2	42.3
Total	10.6	40.0	49.4	100.0

Nota: n: 85 docentes.

Gráfica 4

Gestión organizativa relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima



Fuente: Elaboración propia.

4.5. Gestión comunitaria relacionada a la percepción de los docentes

Del 100% de profesores de la Institución educativa “Rosa Santa María” de la UGEL 03 -Lima: El 54.1% expresan que la gestión comunitaria es moderada, de este índice porcentual: 25.9% tienen una percepción regular, 23.5% una percepción mala y 4.7% una percepción buena. El 38.9% señalan que la gestión comunitaria es negativa, de esta totalidad: 25.9% poseen una percepción mala, 13.0% una percepción regular y ninguno una percepción buena. El 7.0% consideran que la gestión comunitaria es positiva, de este porcentaje: 5.9% muestran una percepción buena, 1.1% una percepción regular y ninguno una percepción mala.

Tabla 7

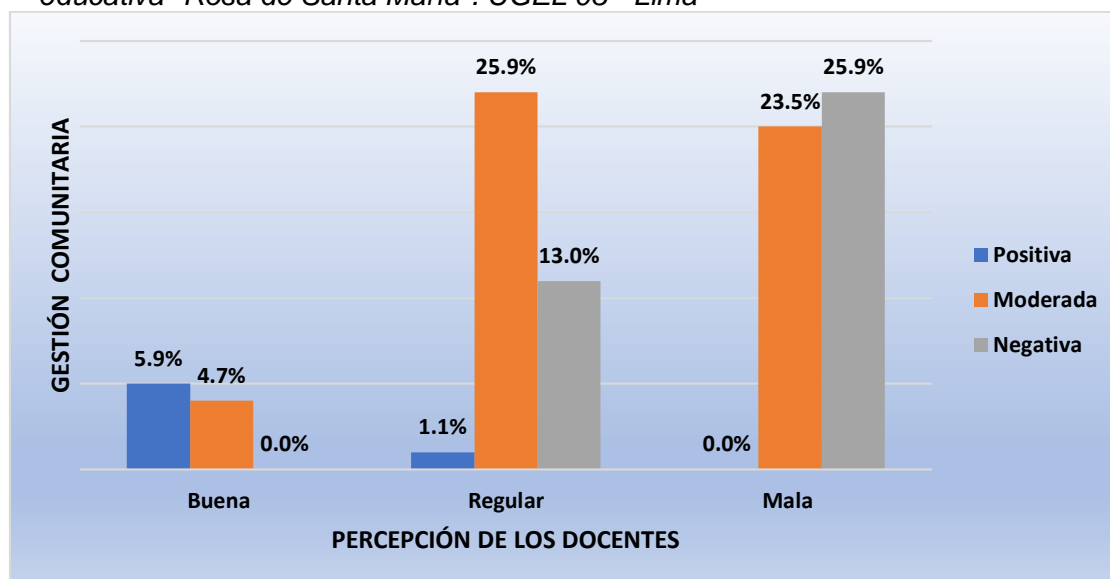
Gestión comunitaria relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima

GESTIÓN COMUNITARIA	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES			Total f%
	Buena	Regular	Mala	
	f%	f%	f%	
Positiva	5.9	1.1	0.0	7.0
Moderada	4.7	25.9	23.5	54.1
Negativa	0.0	13.0	25.9	38.9
Total	10.6	40.0	49.4	100.0

Nota: n: 85 docentes.

Gráfica 5

Gestión comunitaria relacionada a la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima



Fuente: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

El desenvolvimiento cotidiano de las entidades educativas se redefine en los emprendimientos y procedimientos históricos y a los directores de las instituciones los hallamos en dicho proceso de redefinición clara y expresamente acorde a sus aptitudes y en particular en sus inclusiones en el nivel educativo. El contexto de las interrelaciones educativas continúa su proceso de innovación, las retribuciones al desempeño directivo y al de los docentes aún sufren modificaciones desde las situaciones competitivas y las nuevas presunciones del mundo laboral.

La gestión directiva implica resolver las necesidades institucionales y crear situaciones favorables para el desarrollo educativo. (Serrano, R. y Martín-Cuadrado A. M. 2016). Garantiza el ejercicio eficaz en la acción directiva, influye y negocia con el contexto social los procesos y oportunidades que demanda una entidad para progresar hacia mejores horizontes. Las tres funciones categóricas que el director debe cumplir dentro de una entidad académica es la acción pedagógica, administrativa e institucional. (Calero, 2006, p. 32).

En la gestión administrativa de los directivos se enmarcan tres categorías organizativas: a) la planificación, b) sus pensamientos y decisiones interactivas, y c) sus teorías y creencias. Estos indicadores permiten examinar en la dimensión transitoria si las acciones dinámicas del proceso cognitivo son anteriores o posteriores a la interrelación directivo e institución (Medina, 2012, p. 96).

Las estrategias de gestión directiva son concluyentes y valiosos para el manejo y la organización de las entidades educacionales; toman mayor importancia en estos últimos años, debiendo para ello instituir la clave primordial y el instrumento indispensable para lograr activamente el progreso paulatino de la acción educativa.

En el marco educacional, el director debe poseer un liderazgo organizacional, una misión y visión profesional que le permita comprender a los agentes educativos, manejo esencial en la gestión organizacional, capacidad pedagógica y administrativa, contando también con capacidad de dirigir de manera trascendental la organización educativa, utilizando adecuadamente sus cualidades comunicativas

y tornándose en mediador de las diversas experiencias que son propias de la gestión organizativa de las entidades educativas. Debe ser una persona con liderazgo organizacional, con convicción profesional, con cualidades y aptitudes humanas, con actitud asertiva y positiva su accionar, identificado con la labor que realiza (Serna, 2003, p. 46).

El director por su cualidad debe ser un ente capaz de auto conducirse, comprendido ello como la aptitud de valorarse a sí mismo para así reformarse y lograr coadyuvar en el cambio de los otros, pero sobre todo hacerlo en base a la programación y la direccionalidad estratégica, así como, manejando la temática de normativa laboral y educacional, debe ser capaz de gobernar la práctica de la autovaloración curricular y reglas de perfeccionamiento.

Un ente directivo es capaz de administrar una institución no solamente como una simple tarea de momento, sino como una acción de hacerlo; debe saber cómo solucionar los problemas. (Ruiz, 2013. P 108-166). En conclusión, debe ser un modelo en valores de claridad y dignidad. Muy independiente de ser un guía, debe fomentar el crecimiento, la fortaleza y progreso de la institucionalidad, promover el logro planteado para el año académico, siendo desde su experiencia un ejemplo a imitar con un buen nivel de compromiso o responsabilidad por medio de la aplicación de las bondades de la dirección en el plano administrativo y el afianzamiento de las capacidades como automotivación, autocontrol, estabilidad emocional, toma de decisiones, integridad, aprendizaje y otras cualidades éticas (García, 2012, p. 72).

La eficacia administrativa no se consigue mediante el esfuerzo de cada uno, es sustancial promover nuevos saberes en el equipo de los directivos, asimismo es primordial la participación de las entidades de planteamiento académico que lo alimenten y le proporcionen la información y la labor cooperativa. En su estudio “Reflexión de la práctica docente en un proceso innovador”, concluye que las estrategias académicas intervenidas por un esquema adecuado de los métodos didácticos, tendrían que ser efectuadas por toda la comunidad educativa para que se convirtieran en destrezas y habilidades todas las praxis educativas (Cánovas, 2007, p. 45).

Los componentes que limitan el buen desempeño de los agentes educativos o los causales de no satisfacción en el ejercicio profesional son la falta de afirmación y soporte al trabajo por parte de los directivos de la institución educativa y las dificultades en el proceso organizacional. Asimismo, la falta de compañerismo, apoyo de los directivos de la entidad educativa y el trabajo individualizados de los agentes educativos (Casassús, 2000, p. 61).

En relación a los conflictos que tienen los directivos a lo largo de experiencia profesional en el proceso de su gestión institucional, es la carencia de comunicativa y la participación cooperativa de los docentes. Asimismo, la falta de soporte de los entes comunitarios y la falta de recursos económicos, que no permiten el progreso institucional. Del mismo modo, se acentúa la falta de compromiso de la comunidad educativa (Tenti, 2005, p. 30).

La peculiaridad de la gestión directiva emana del hecho de que ésta posee como finalidad primordial alcanzar acciones de eficacia, es decir, se interrelaciona con la funcionabilidad académica, la labor en equipo, la calidad de las tecnologías, y la praxis al interior de la entidad socioeducativa, en los contextos organizacionales.

En la actualidad se ha realizado un conjunto de políticas estatales que apuntan al progreso de la eficacia de la gestión directiva de las entidades formativas, estableciendo una innovada normativa que se interrelaciona con la formación de directivos, éstas permitirán una mejora en la gestión directiva y en los resultados del sistema educativo (Pineda, 1998, p. 18).

Realizar la gestión directiva es cumplir con las todas las capacidades académicas y administrativas, de tal modo que se pueda lograr innovaciones significativas en la institución educativa (Vaillant y Rossel, 2006, p. 67). Es decir, es desplegar un proceso administrativo donde se ahonda en el contexto de los agentes educativos visto a partir del progreso de las acciones socioeducativas.

En consecuencia, quién asume la responsabilidad de gestionar la entidades educativas, sabe cómo incrementar el aspecto cognitivo de la comunidad educativa, planificar la labor en áreas administrativas, conducir al cumplimiento de las metas

trazadas en el Proyecto Educativo Institucional y regular las acciones de monitoreo, valoración y sistematización de las diferentes actividades, dotando de estrategias de diálogo, labor colaborativa y participación comunitaria en las diversas actividades de la gestión educativa (Rojas, 2012, p. 53).

Las diversas informaciones presentadas en los anteriores párrafos concuerdan con la conclusión principal del estudio, llegando a considerar que: Existe relación significativa entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 – Lima, 2020 ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva y altamente significativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = ,973$; Sig. bilateral $< 0,05$); en base a lo cual se puede inferir que cuando la gestión directiva mejora, entonces la percepción de los docentes también debe mejorar.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación significativa entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María”. UGEL 03 – Lima, 2020 ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva y altamente significativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = ,973$; Sig. (bilateral) $< 0,05$); en base a lo cual se puede inferir que cuando la gestión directiva mejora, entonces la percepción de los docentes también debe mejorar.
2. Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María” ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva y altamente significativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = ,975$; Sig. (bilateral) $< 0,05$); en base a lo cual se puede inferir que cuando la gestión pedagógica mejora, entonces la percepción de los docentes también debe mejorar.
3. Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María” ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva y altamente significativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = ,949$; Sig. (bilateral) $< 0,05$); en base a lo cual se puede inferir que cuando la gestión administrativa mejora, entonces la percepción de los docentes también debe mejorar.
4. Existe relación significativa entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María” ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva y altamente significativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = ,964$; Sig. (bilateral) $< 0,05$); en base a lo cual se puede inferir que cuando la gestión organizativa mejora, entonces la percepción de los docentes también debe mejorar.
5. Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa “Rosa de Santa María” ($p < 0,05$); estableciéndose una correlación positiva y altamente significativa, según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho = ,945$; Sig. (bilateral) $< 0,05$); en base a lo cual se puede inferir que cuando la gestión pedagógica mejora, entonces la percepción de los docentes también debe mejorar.

VII. RECOMENDACIONES

Al ministerio de Educación y las instituciones formadoras de futuros líderes pedagógicos, a formar directores competentes en gestión administrativa y pedagógica además es fundamenta en los valores y relaciones humanas, solo así se logrará la calidad de la educación a través de la gestión y mejorar sus relaciones laborales.

1. Que las autoridades de la DRE y la UGEL, monitoreen las gestiones educativas de los directivos para prevenir acciones que dañen el desarrollo del plantel.
2. A los directivos Que el Director del Colegio “Rosa de Santa María, a empoderarse y practicar de los lineamientos de gestión para liderar en el trabajo con los docentes, la comunidad educativa en su conjunto y así poder alcanzar los objetivos trazados.
3. A los docentes de la I.E “Rosa de Santa María”, a especializarse y prepararse en nuevas estrategias para mejorar su labor en el aula además trabajar en equipos para así contribuir en la mejora de la gestión educativa e imagen institucional.
4. Hago mi recomendación a los futuros investigadores a realizar proyectos de investigación que estén relacionados con los diversos tipos de resultados educativos en nuestra sociedad, ya que esto servirá para mejorar mecanismos y/o estrategias en beneficio de la institución educativa.

REFERENCIAS

- Amante, A. (2010). *“La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa: reflexiones a partir de la recuperación de una intervención en un centro educativo de la ZMG”*. En Tesis. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Asprella, G. (2015). *“Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario”*. En Tesis. España. Universidad de Sevilla.
- Alvarado, O. (2006). *Gestión educativa. Enfoques y procesos*. Lima: Universidad de Lima.
- Barrera, S. (2010). *Fundamentos de la Investigación Científica*. México: UAEH.
- Bruce, E. (2006). *La percepción*. España: Paidós.
- Calero, M. (2006). *Gestión Educativa*. Lima: San Marcos E.I.RL.
- Cánovas, C.E. (2007). *Actualidades Investigativas en Educación*. En Revista Pedagógica N° 3. Volumen 7 – año 2007. Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- De Mello, G. N. (1998). *Nuevas propuestas para la gestión educativa*. México City: Secretaría de Educación Pública.
- Carrillo, F. (1986). *Cómo hacer la tesis y el trabajo de investigación universitario*. Lima: Horizonte.
- Carrasco, S. (2009). *Gestión de calidad y formación profesional*. Lima: Editorial San Marcos.
- Casassús, J. (2000). *Problemas de gestión educativa en América Latina*. Chile: UNESCO.
- Choquehuanca, R. (2017). *“La gestión directiva y la práctica docente en la institución educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca”*. En Tesis. Lima: Universidad César Vallejo.

- Del Carpio, J. (2015). *“Relación entre la gestión educativa y el liderazgo directivo en los docentes de la institución educativa N° 2073 Ricardo Bentín del distrito del Rímac”*. En Tesis. Lima: Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”.
- Gairín S. y Castro C. (2010). *“Situación actual de la dirección y gestión de los centros de enseñanza obligatoria en España”*. En Revista española de pedagogía. Año LXVIII, N° 247, septiembre-diciembre.
- García, J. (2012). *Gestión Directiva*. Colombia: Ciencia Pedagógica.
- Madriz, F. E. S. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. *Revista Educación*, 27(1), 9-16.
- Moreno, Lourdes Luceño, et al. "Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles." *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía* 9.1 (2010): 119-139.
- Hernández, R. (2012). *Diseños de Investigación*. España: Paidós.
- James, R. y William M. (2008). *Administración y control de calidad del servicio al cliente*. México: McGraw-Hill.
- Georges, F. (2006). *Interpersonal Perception*. Boston: Freeman.
- Llanos, R. (2017). *“Gestión directiva y práctica pedagógica de docentes de la Red educativa 04-UGEL 07, Santiago de Surco- 2017”*. En Tesis. Lima: Universidad César Vallejo.
- Medina, K. (2012). *Gestión Educativa*. Lima: San Marcos.
- Miranda S. (2016). *La gestión directiva*. Colombia: Iberoamericana.
- Pineda, D. (1998). *Administración educativa para el cambio*. Lima. Perú. San Marcos.
- Del Mar García-Calvente, M., del Río Lozano, M., López, E. C., Rodríguez, I. M., Navarro, G. M., & Ruzzante, N. H. (2010). Análisis de género de las percepciones y actitudes de los y las profesionales de atención primaria ante el cuidado informal. *Gaceta Sanitaria*, 24(4), 293-302.
- Pozner, P. (2000). *Gestión Educativa Estratégica*. Argentina: Buenos Aires.

- Rojas, W. (2012). *Gestión Directiva*. Lima: San Marcos.
- Serna, H. (2003). *Gestión Directiva*. Colombia: Panamericana.
- Tapia, R. (2014). *"Percepción de los docentes sobre la calidad de la gestión directiva y su relación con la eficacia de la gestión pedagógica en la institución educativa "San Juan" del distrito de San Juan de Miraflores-Lima"*. En Tesis. Lima: Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle".
- Tenti, E. (2005). *La condición del Docente. Análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Buenos Aires: Fundación OSDE.
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2006). *Maestros en Latinoamérica: hacia una radiografía de la profesión*. Chile: PREAL.
- Saborío, N. C. (2002). *La administración escolar para el cambio y el mejoramiento de las instituciones educativas*. Editorial Universidad de Costa Rica.
- Zepeda, F. (2008). *Introducción a la psicología*. México: Person.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la Investigación Científica*, 4ª.Ed. México, Limusa.
- Pozner, P. (1995). *El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: Editorial Aique.
- Mendoza, S. M. A., & Vargas, L. E. C. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 64(1), 99-113.
- Pozner, P. (1995). *El directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares*. Buenos Aires: Editorial Aique.
- Serrano, R. y Martín-Cuadrado A. M. (2016). *Diagnosis de la problemática actual de las direcciones escolares*. Revista Complutense de Educación. Número Vol. 28 Núm. 4 (2017).

- Reyes Sánchez, O., & Reyes Pazos, M. (2012). Percepción de la Calidad del Servicio de la Educación Universitaria de Alumnos y Profesores (Higher Education Quality-A Student and Profession Perception). *Revista internacional administración & finanzas*, 5(5), 87-98.
- Ulloa Garrido, J., Nail Kröyer, O., Castro Hidalgo, A., & Muñoz Reyes, M. (2012). Problemas de gestión asociados al liderazgo como función directiva. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 38(1), 121-129.
- HUAMÁN, Leonor; ABREGÚ, Luis Fidel. Percepción de habilidades directivas desde la perspectiva de los graduados en administración vinculados a organizaciones de Selva Alta. *RevIA*, 2018, vol. 3, no 1.
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Educación.
- Resolución Ministerial N°011-2019-MINEDU. *Norma técnica que regula los instrumentos de gestión de las instituciones educativas y programas de educación básica. Perú.*
- Gilberto Leonardo, O. (2004). La definición del concepto de percepción en psicología con base en la teoría Gestalt. *Revista de estudios sociales*, (18), 89-96.
- Ruiz, P. (2013). Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial. *Revista M&M*. 7. 108-116.
- Whetten, D. A. y Cameron K. S. (2014) *Desarrollo de Habilidades Directivas*. (Octava Edición.) Pearson Educación de México.
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill.
- Gvirtz, S., & De Podestá, M. E. (2009). *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Ediciones Granica.
- Mendoza, S. M. A., & Vargas, L. E. C. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. *Revista Iberoamericana de educación*, 64(1), 99-113.

- Pérez, J. (2010). Administración y gestión educativa desde la perspectiva de las prácticas de liderazgo y el ejercicio de los derechos humanos en la escuela Normal Mixta "Pedro Nufio". *Revista Académica*, 65.
- Miranda Beltrán, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.

ANEXOS

Anexo A: Carta de autorización

The screenshot shows a Gmail interface on a desktop. The browser address bar displays the URL: mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm&ogbl#inbox/KtbxLxGcDxpPNdSqlBSIFrqkTIVcblgBZg. The Gmail header includes the search bar with the text "Buscar correo" and a notification of 39 de 4.305 emails. The left sidebar shows the "Recibidos" (Inbox) tab selected, with sub-sections for "Destacados", "Pospuestos", "Importantes", "Enviados", and "Borradores" (3 items). Below this are "Meet" options for starting or joining a meeting, and a "Chat" section showing a conversation with "Anita I" with the status "Siempre sonríe." and a note "No hay chats recientes" with a link to "Iniciar uno nuevo".

The main email content shows an email from "Anita I CV <chancay1821@gmail.com>" to "Raida Luna" dated "lun., 15 jun. 9:49". The email body contains a document titled "CUESTIONARIO PARA SOCIEDAD" from the "ESCUELA DE MANEJO" and a text block that reads: "RECIBIDO. Miss puede aplicar la encuesta, aunque el contexto de materia de investigación es para trabajo presencial, y gestión culminada; no está dado durante el estado de emergencia sanitaria saludos Raida Luna".

Anexo B: Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DIRECTIVA Y PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES EN LA institución EDUCATIVA "ROSA DE SANTA MARÍA". UGEL 03 - LIMA, 2020.

RESPONSABLE: Br. ANITA IRMA CORONEL VERA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	MÉTODO
<p>GENERAL ¿Qué relación existe entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 – Lima, 2020?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Qué relación existe entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María"?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María"?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María"?</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María"?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 – Lima, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación existente entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>Determinar la relación existente entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre la gestión directiva y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 – Lima, 2020.</p> <p>ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre la gestión pedagógica y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión organizativa y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión comunitaria y la percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María".</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión directiva</p> <p><i>Dimensiones</i> Gestión pedagógica Gestión administrativa Gestión organizativa Gestión comunitaria</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Percepción del docente</p> <p><i>Dimensiones</i> Aspecto académico Aspecto institucional Aspecto proyectivo Aspecto social</p>	<p>TIPO DE ESTUDIO - Básica</p> <p>DISEÑO - Transversal correlacional</p> <p>ESQUEMA</p> <pre> graph LR M -- r --> X1 M -- r --> X2 X1 --- X2 </pre> <p>POBLACIÓN - 85 docentes de la institución educativa "Rosa de Santa María".</p> <p>MUESTRA - 85 estudiantes de la institución señalada</p> <p>TÉCNICAS E</p> <p>INSTRUMENTOS Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p> <p>ANÁLISIS DE DATOS - Análisis estadístico</p>

Anexo C: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ÍNDICE DE MEDICIÓN
Gestión directiva	Acciones encaminadas al logro de los propósitos de una institución educativa, facilitando la coordinación de la organización. (Llanos, 2017, p. 28)	Para acopiar los datos de la muestra se aplicará un cuestionario para docentes.	Gestión pedagógica	Organizar las tareas pedagógicas	1, 2,	Ordinal Sí = 2 A veces = 1 No = 0
				Dirigir las acciones pedagógicas	3,	
				Evaluar de la acción pedagógica	4, 5,	
			Gestión administrativa	Manejo de los bienes y servicios.	6, 7,	
				Manejo de la parte financiera.	8, 9,	
				Manejo del talento humano.	10,	
			Gestión organizativa	Logros adquiridos en la entidad	11, 12,	
				Metas cumplidas para la entidad	13,	
				Objetivos cumplidos en la entidad	14, 15,	
			Gestión comunitaria	Motiva la participación comunitaria	16, 17,	
				Fomenta la convivencia social	18,	
				Coordina la atención educativa	19, 20.	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	ÍNDICE DE MEDICIÓN
Percepción de los docentes	Proceso por medio del cual los docentes comprenden su entorno en base a los estímulos que reciben del contexto social donde viven. (Bruce, 2006, p. 16)	Para obtener información de los docentes se les suministrará una ficha de cuestionario.	Aspecto académico	Liderazgo directivo.	21, 22,	Ordinal Sí = 2 A veces = 1 No = 0
				Capacidad profesional.	23,	
				Solvencia personal.	24, 25,	
			Aspecto institucional	Contexto institucional.	26,	
				Administración económica.	27, 28,	
				Participación de los docentes.	29, 30,	
			Aspecto proyectivo	Logros institucionales.	31,	
				Alcances institucionales.	32, 33,	
				Misión y visión institucional.	34, 35,	
			Aspecto social	Habilidades sociales.	36, 37,	
				Clima institucional.	38, 39,	
				Alianzas estratégicas.	40.	

Anexo D: Instrumento de investigación

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Instructivo. Estimado (a) colega, suplico a su digna persona marcar con una equis (X) la respuesta que su persona considere por conveniente; su valioso apoyo permitirá estructurar el trabajo de Investigación titulado: “*Gestión directiva y percepción de los docentes en la institución educativa "Rosa de Santa María". UGEL 03 - Lima, 2020*”.

GESTIÓN DIRECTIVA				
	GESTIÓN PEDAGÓGICA	Sí	A veces	No
1	En la institución se planifican las actividades académicas.			
2	Los directivos organizan las tareas pedagógicas.			
3	El director dirige las acciones pedagógicas.			
4	El director evalúa de las acciones pedagógicas.			
5	En la institución se cumplen con las metas educativas.			
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
1	La gestión administrativa de los administrativos es positiva.			
2	La administración de los bienes y los servicios es favorable.			
3	El manejo de la parte financiera es transparente.			
4	Se valora las actividades que realiza el personal de la institución.			
5	El director informa sobre los movimientos económicos de la institución.			
	GESTIÓN ORGANIZATIVA			
1	La institución tiene logros en el aspecto académicos.			
2	El director mediante gestiones logró bienes y servicios para la institución.			
3	La institución cumplió con las metas establecidas en el PAT.			
4	El director cumple con los objetivos académicos y administrativos.			
5	El director tiene ascendencia dentro y fuera de la institución.			
	GESTIÓN COMUNITARIA			
6	El director se interrelaciona con las instituciones sociales.			
7	La institución busca la participación comunitaria.			
8	El director fomenta la convivencia social.			
9	La institución educativa coordina acciones comunitarias.			
0	La institución promueve alianzas institucionales.			

PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES				
°	ASPECTO ACADÉMICO	Sí	A veces	No
1	Los directivos conocen sus funciones.			
2	El director de la institución demuestra liderazgo.			
3	Los directivos demuestran capacidad profesional.			
4	El director demuestra solvencia personal.			
5	Los directivos demuestran deontología profesional.			
	ASPECTO INSTITUCIONAL			
6	Como docente percibe mejoras en el contexto institucional			
7	La infraestructura institucional brinda seguridad educativa.			
8	Tienes conocimiento del movimiento económico de la institución.			
9	El director interactúa con el personal docente y administrativos.			
0	La imagen de los directivos y la institución es favorable			
	ASPECTO PROYECTIVO			
1	Percibes que la gestión directiva es innovadora.			
2	Existen logros institucionales por la gestión directiva.			
3	Los logros de la institución se proyectan a la comunidad.			
4	La misión y visión institucional están bien definidos.			
5	Los directivos promueven la innovación educativa			
	ASPECTO SOCIAL			
6	Los agentes educativos demuestran empatía y asertividad en institución.			
7	Existe en la comunidad educativa una comunicación horizontal.			
8	Percibes que el clima institucional es favorable.			
9	La institución promueve alianzas estratégicas con otras entidades.			
0	Los directivos se involucran en las actividades de la comunidad			

Anexo E: Certificado de validez de contenido del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES

Nº	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES: DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los directivos conocen sus funciones.	X		X		X		
2	El director de la institución demuestra liderazgo.	X		X		X		
3	Los directivos demuestran capacidad profesional.	X		X		X		
4	El director demuestra solvencia personal.	X		X		X		
5	Los directivos demuestran deontología profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. ASPECTO INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Como docente percibe mejoras en el contexto institucional	X		X		X		
7	La infraestructura institucional brinda seguridad educativa.	X		X		X		
8	Tienes conocimiento del movimiento económico de la institución.	X		X		X		
9	El director interactúa con el personal docente y administrativos.	X		X		X		
10	La imagen de los directivos y la institución es favorable	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. ASPECTO PROYECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Percibes que la gestión directiva es innovadora.	X		X		X		
12	Existen logros institucionales por la gestión directiva.	X		X		X		
13	Los logros de la institución se proyectan a la comunidad.	X		X		X		
14	La misión y visión institucional están bien definidos.	X		X		X		
15	Los directivos promueven la innovación educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. ASPECTO SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los agentes educativos demuestran empatía y asertividad en institución.	X		X		X		
17	Existe en la comunidad educativa una comunicación horizontal.	X		X		X		
18	Percibes que el clima institucional es favorable.	X		X		X		
19	La institución promueve alianzas estratégicas con otras entidades.	X		X		X		
20	Los directivos se involucran en las actividades de la comunidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): La variable Gestión Directiva puede ser aplicada en su integridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Paca Pantigoso, Flabio Romeo

DNI: 01212856

Especialidad del validador: Metodología de la investigación, Estadística

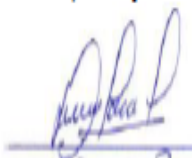
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 18 de junio del 2020


F. Romeo Paca P.
DNI 01212856

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES

Nº	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES: DIMENSIONES / Ítem	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1. ASPECTO ACADÉMICO	SI	No	SI	No	SI	No	
1	Los directivos conocen sus funciones.	X		X		X		
2	El director de la institución demuestra liderazgo.	X		X		X		
3	Los directivos demuestran capacidad profesional.	X		X		X		
4	El director demuestra solvencia personal.	X		X		X		
5	Los directivos demuestran deontología profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. ASPECTO INSTITUCIONAL	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Como docente percibe mejoras en el contexto institucional.	X		X		X		
7	La infraestructura institucional brinda seguridad educativa.	X		X		X		
8	Tienes conocimiento del movimiento económico de la institución.	X		X		X		
9	El director interactúa con el personal docente y administrativos.	X		X		X		
10	La imagen de los directivos y la institución es favorable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. ASPECTO PROYECTIVO	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Percibes que la gestión directiva es innovadora.							
12	Existen logros institucionales por la gestión directiva.	X		X		X		
13	Los logros de la institución se proyectan a la comunidad.	X		X		X		
14	La misión y visión institucional están bien definidos.	X		X		X		
15	Los directivos promueven la innovación educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. ASPECTO SOCIAL	SI	No	SI	No	SI	No	
16	Los agentes educativos demuestran empatía y asertividad en institución.	X		X		X		

17	Existe en la comunidad educativa una comunicación horizontal.	X		X		X		
18	Percibe que el clima institucional es favorable.	X		X		X		
19	La institución promueve alianzas estratégicas con otras entidades.	X		X		X		
20	Los directivos se involucran en las actividades de la comunidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [☐] No aplicable [☐]

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA,FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 99333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

Lima, 30 de mayo del 2020.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³ Claridad: Se entiende sin ambigüedad alguna el enunciado del ítem, su sentido, medida y diseño.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Jefe de Instrumentos.
(Especialidad)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES

Nº	PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES: DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1. ASPECTO ACADÉMICO								
1	Los directivos conocen sus funciones.	✓		✓		✓		
2	El director de la Institución demuestra liderazgo.	✓		✓		✓		
3	Los directivos demuestran capacidad profesional.	✓		✓		✓		
4	El director demuestra solvencia personal.	✓		✓		✓		
5	Los directivos demuestran deontología profesional.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2. ASPECTO INSTITUCIONAL								
6	Como docente percibe mejoras en el contexto institucional	✓		✓		✓		
7	La infraestructura institucional brinda seguridad educativa.	✓		✓		✓		
8	Tienes conocimiento del movimiento económico de la Institución.	✓		✓		✓		
9	El director interactúa con el personal docente y administrativos.	✓		✓		✓		
10	La imagen de los directivos y la Institución es favorable	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3. ASPECTO PROYECTIVO								
11	Percibes que la gestión directiva es innovadora.	✓		✓		✓		
12	Existen logros institucionales por la gestión directiva.	✓		✓		✓		
13	Los logros de la institución se proyectan a la comunidad.	✓		✓		✓		
14	La misión y visión institucional están bien definidos.	✓		✓		✓		
15	Los directivos promueven la innovación educativa	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. ASPECTO SOCIAL								
16	Los agentes educativos demuestran empatía y asertividad en Institución.	✓		✓		✓		
17	Existe en la comunidad educativa una comunicación horizontal.	✓		✓		✓		
18	Percibes que el clima institucional es favorable.	✓		✓		✓		
19	La Institución promueve alianzas estratégicas con otras entidades.	✓		✓		✓		
20	Los directivos se involucran en las actividades de la comunidad	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Lima 15 de junio del 2020

Apellidos y nombres del juez validador: Chinchano Olórtégui Blanca Nieve

DNI: 23098081

Especialidad del validador: Dra. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Blanca Nieve Chinchano Olórtégui

 Dra. en Educación

Anexo F: Base de datos

BASE DE DATOS: GESTIÓN DIRECTIVA																				
Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
2	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
3	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
4	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
5	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
6	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
7	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
8	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
9	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
10	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
11	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
12	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
13	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
14	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
15	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
16	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
17	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
18	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
19	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
20	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
21	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
22	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
23	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
24	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
25	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
26	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
27	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
28	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
29	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
30	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
31	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
32	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
33	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
34	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
35	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
36	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
37	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
38	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
39	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
40	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
41	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
42	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
43	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
44	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
45	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
46	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
47	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
48	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
49	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
50	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
51	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
52	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
53	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1

54	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
55	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
56	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
57	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
58	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
59	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
60	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
61	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
62	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
63	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
64	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
65	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
66	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
67	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
68	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
69	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
70	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
71	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
72	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
73	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
74	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
75	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
76	0	0	1	2	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0
77	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
78	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
79	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
80	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
81	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
82	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
83	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
84	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
85	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1

BASE DE DATOS: PERCEPCIÓN DE LOS DOCENTES

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
2	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
3	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
4	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
5	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
6	2	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	0	1	0	1	0	1	0
7	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
8	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
9	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
10	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
11	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
12	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
13	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
14	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
15	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
16	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
17	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
18	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
19	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
20	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
21	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
22	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
23	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
24	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
25	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
26	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
27	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
28	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
29	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
30	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
31	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
32	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
33	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
34	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
35	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
36	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
37	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
38	2	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	0	1	0	1	0	1	0
39	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
40	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
41	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
42	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
43	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
44	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
45	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
46	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
47	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
48	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
49	2	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1
50	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
51	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
52	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
53	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1

54	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
55	0	1	1	0	0	1	2	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	0	1	1
56	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
57	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
58	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
59	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
60	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
61	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
62	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
63	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
64	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
65	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
66	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
67	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
68	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
69	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
70	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
71	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
72	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
73	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
74	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
75	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
76	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
77	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
78	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1
79	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
80	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
81	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0
82	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
83	1	2	0	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1	0	0	1	2	0	1	1
84	0	2	1	1	1	0	1	1	2	2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
85	2	1	1	0	0	1	2	1	2	1	0	2	1	0	1	0	1	0	1	0